AREA RECURSOS

CONVENIO LABORAL UTE - AUTE

Diciembre 1997



UTE

DIVISION RECURSOS HUMANOS

CONVENIO LABORAL UTE-AUTE.-

En la ciudad de Montevideo, a los 22 días del mes de diciembre de I997. **POR UNA PARTE**: LA ADMINISTRACION NACIONAL DE USINAS Y TRASMISIONES ELECTRICAS, Ente Autónomo con domicilio en esta ciudad en la Calle Paraguay Nº 2431, representada por el Dr. Mario Carminatti y el Cr. Carlos Pombo, en sus calidades de Presidente del Directorio y Gerente General respectivamente, estando presentes el Cr. Raul López Deleris y el Cr. Diego Vega, en sus calidades de Sub Gerente General de Administración, y Gerente de Area Recursos respectivamente;

POR OTRA PARTE:

Agrupación UTE, en adelante denominada AUTE, persona jurídica con domicilio en esta ciudad en la calle Agraciada Nº 2463, representada por los Sres. Julio García y Francisco Castillo, en sus calidades de Presidente, Secretario de la Comisión Directiva, respectivamente, acuerdan aprobar el siguiente Convenio:

Título I - Normas Generales

Capítulo 1 - **Ámbito territorial, temporal y personal**

CLAUSULA 1. OBJETO DEL CONVENIO
El presente convenio tiene por objeto el establecimiento de las condiciones específicas que deberán regular las relaciones laborales entre la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE) y sus funcionarios, en consonancia con las disposiciones legales y reglamentarias existentes.

CLAUSULA 2. AMBITO PERSONAL DE APLICACION
Este convenio se aplicará a todos los funcionarios de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas, exceptuándose al personal de dirección, entendiéndose por tal desde el cargo de Sub Gerente a niveles superiores.

CLAUSULA 3. PARTES CONTRATANTES
Son partes contratantes la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas y la Agrupación de UTE (AUTE) en representación de los funcionarios de UTE; las obligaciones y derechos emergentes del presente convenio se aplicarán también a los funcionarios no agremiados.
Los becarios, los agentes de servicios eléctricos y las personas cuya contratación se efectúa para la realización de obras o la obtención de un resultado determinado se regirán por las reglamentaciones, convenios y otras normas relativas a la especial naturaleza de su vinculación con el Ente o a la situación concreta de que se trate, sin perjuicio de que se les apliquen las disposiciones del presente convenio en lo que fuera compatible con aquella.

CLAUSULA 4. VIGENCIA DEL CONVENIO
El presente convenio entrará en vigencia, a partir de la suscripción del mismo por un período de 2 años, **prorrogándose en forma automática por períodos iguales y consecutivos, salvo que cualquiera de las partes denunciara el mismo, por escrito, en el plazo de 60 días anteriores a su vencimiento.**

Capítulo 2 - **Organización del Trabajo**

CLAUSULA 5. CONDICIONES GENERALES
La Empresa establecerá los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y dirección del trabajo que crea conveniente, así como adoptará nuevos métodos de trabajo, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes y las establecidas en este convenio.
La determinación, clasificación, evaluación y la modificación de las distintas unidades y puestos de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa.
En cualquier caso, los progresos técnicos de la mecanización y modernización de los servicios o procedimientos, no podrán producir merma, ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores, y se procurará que participen en la mejora que de ello pueda derivarse. La implantación de los cambios, en lo que fuera pertinente, se hará en el marco de lo establecido en el convenio UTE AUTE del 25/2/1991, el que se considera parte integrante del presente.
La Dirección de la Empresa prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas las instalaciones, con el objeto de conseguir buenas condiciones de se-

guridad e higiene para los trabajadores.
El mantenimiento y la preservación de la calidad ambiental serán responsabilidad tanto de la dirección de la Empresa como de los trabajadores, adoptándose el concepto de " SEGURIDAD INTEGRADA", para las actividades de la Empresa.

CLAUSULA 6. SELECCION DEL PERSONAL
El ingreso de nuevos funcionarios se hará mediante concurso de oposición y méritos o de méritos y prueba de aptitud de acuerdo a lo previsto por la Ley 16.127 modificativas y complementarias.

CLAUSULA 7. DE LA RELACION FUNCIONAL
Los derechos y obligaciones funcionales, prohibiciones, incompatibilidades, permutas, traslados, comisiones y extinción de la relación funcional se regularán de acuerdo con lo dispuesto por el Estatuto del Funcionario y normas concordantes y complementarias.

CLAUSULA 8. TRASLADOS

1. **Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes serán llenados por concurso. Culminado este proceso y de persistir vacantes, las mismas podrán ser cubiertas mediante el traslado de funcionarios que se registren en puestos de modelo de igual grado y categoría retributiva.**
2. **El requisito del llamado a concurso previo a la adscripción por traslado no será exigible en los siguientes casos:**
   - **para puestos vacantes con grado 11 o inferior (12,13 y 14)**
   - **cuando el traslado se realice entre puestos de una misma Gerencia de División.**
   - **cuando el traslado se encuentra comprendido dentro de lo dispuesto por el numeral 4.**
3. Cuando el traslado fuera solicitado por un funcionario por razones personales, la autorización del mismo quedará sujeta a la existencia de plazas vacantes dentro del modelo organizativo de la Unidad destino acordes con el perfil y grado del funcionario y siempre que no se resienta el buen funcionamiento de los servicios. **Cuando no existan en la Unidad destino puestos vacantes con similar grado y perfil que el del funcionario solicitante, éste podrá optar por registrarse en un puesto vacante de menor jerarquía, percibiendo la remuneración del cargo que pase a desempeñar.** El requerimiento de la existencia de plazas vacantes no se aplicará cuando el funcionario no ocupe un puesto dentro del nuevo modelo organizativo.
4. **Sin perjuicio de lo dispuesto por el art.77 y 78 del Estatuto del Funcionario (traslados por razones de servicio y traslados sin expresión de causa), el Gerente General, los Sub Gerentes Generales, los Gerentes de Area y los Gerentes de División dentro de su ámbito de competencia, podrán disponer traslados tendientes a una mejor adecuación de la plantilla. Estos tendrán carácter transitorio por 180 días. Vencido este plazo y de no existir manifestación en contrario de los superiores o del funcionario, se considerará efectivizado el traslado. El funcionario mantendrá su categoría retributiva presupuestal, sin perjuicio de la denominación del cargo, pasando a percibir las compensaciones correspondientes al régimen de trabajo de la unidad de destino, y congelándose por un lapso de 6 meses las diferencias que pudieren existir entre las compensaciones del puesto anterior y las del nuevo puesto de trabajo. En ningún caso los funcionarios de la Unidad destino adquieren derecho a ese tipo de diferencias congeladas.**
   Cuando el traslado pueda implicar cambio de localidad se requerirá el consentimiento expreso del funcionario.

CLAUSULA 9. COMISIONES
Los funcionarios deben cumplir las comisiones de servicio que les encomiende la autoridad competente.
La autoridad competente podrá encomendar por un plazo no mayor a 90 días cuando el servicio lo requiera, la ejecución de trabajos que respondan a la preparación especial o aptitudes del funcionario, aún cuando no estén comprendidas entre las que son inherentes al puesto asignado. La diligencia con la que el funcionario cumpliera con esta tarea, se hará constar en su legajo personal.
Se establece expresamente que el personal tendrá radicación funcional en la localidad base de la Unidad a la que pertenece.

Título II - Régimen Económico

Capítulo 3 - Del Salario

CLAUSULA 10. DEFINICION
Todo funcionario tiene obligación y derecho a partir del día de la toma de posesión del puesto de trabajo, a desempeñarlo de acuerdo con las normas vigentes, y en consecuencia, a percibir la remuneración correspondiente. Dicha remuneración comprende sueldo base y las compensaciones y retribuciones accesorias que se asignen de acuerdo con las normas establecidas al efecto.

CLAUSULA 11. COMPONENTES DE LAS RETRIBUCIONES
El sueldo base de cada puesto de trabajo será el correspondiente a la categoría retributiva inferior del grado asignado al puesto, de acuerdo a la evaluación de puestos de trabajo realizada.
Las compensaciones comprenden toda retribución regulada a texto expreso que tenga relación directa con la prestación del servicio o naturaleza de la función y cesa o se modifica al cambiar la función. Las remuneraciones accesorias, comprenden las liquidaciones de beneficios, tales como la prima por matrimonio, hogar constituido, asignación familiar, prima por nacimiento y otros beneficios que se otorguen en dinero o en especie.

CLAUSULA 12. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO
Todo funcionario tiene derecho a una compensación anual complementaria (aguinaldo) de acuerdo con la ley.

CLAUSULA 13. COMPENSACIONES
Se considera compensación toda prestación de carácter remuneratorio por fuera del sueldo base que pretende retribuir aquellas funciones que impliquen una exigencia especial. Se establece expresamente que las compensaciones son inherentes al puesto de trabajo, perdiéndose tal derecho, al cambiar de puesto.

CLAUSULA 14. COMPENSACIONES COMPRENDIDAS ENTRE LOS GRADOS 14 Y 8
Las compensaciones se presentan asociadas a los siguientes conceptos:

I) Régimen de Jornada de Labor
II) Lugar de Trabajo
III) Especialización en la tarea
IV) Otros

I) Compensaciones asociadas a la jornada de labor

a) Turno rotativo integral

Ambito de Aplicación:
El ámbito de aplicación será para los funcionarios que efectivamente cumplan el turno rotativo integral en servicios esenciales que deban atenderse las 24 horas del día durante todo el año.
Responde a presencia semanal y a jornadas comprendidas de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas, o similares, durante 5 días consecutivos y franco el sexto.

Monto
El monto de la compensación es del 60% del sueldo base, más el 50% del reintegro comidas; cifra que surge de considerar los siguientes conceptos;
- 40% por trabajar a turno
- 15% promedio de 8 días de trabajo en la noche al mes
- 5% por trabajar 42 horas semanales

Incompatibilidades
Es incompatible con las restantes compensaciones que figuran en el grupo I.

b) Tareas Nocturnas Permanentes

Ambito de Aplicación
El ámbito de aplicación será para funcionarios asignados a turnos fijos que trabajan siempre en horario nocturno (entre 21 y 6 horas).

Monto
El monto de la compensación asciende al 22,5% del sueldo base mas 50%RC.

Incompatibilidades
Es incompatible con el literal a)

c) Guardia Domiciliaria

Ambito de Aplicación
Se definen 3 categorías:

1) Para aquellos funcionarios que cumplida su jornada de labor deban permanecer a la orden en caso de que el servicio lo requiera (si deben concurrir, perciben además horas extra).
   Los funcionarios a los cuales se le aplica este régimen son los de Mantenimiento de Generación y Trasmisión, **Operación y Mantenimiento de Transporte, Técnicos del Depto. de Sistemas de Seguridad**, funcionarios de Explotación y Desarrollo de Sistemas de Información, **Despachantes de Aduana**, Depósitos de Proveeduría y funcionarios de Explotación e Instalaciones de Distribución y Comercial de Interior.
   Esta compensación sustituye el 5% por trabajar sábados, domingos y feriados que percibe el personal de la Sub Gerencia de Transporte.
   Las guardias domiciliarias no se realizarán en forma continua, sino alternada dentro del mes, siendo responsabilidad de la línea jerárquica correspondiente, el establecimiento de la frecuencia.
   Monto
   El monto de la compensación es del 20% del sueldo base+50%RC.
   Incompatibilidades
   Es incompatible con las restantes compensaciones que figuran en el literal a) con excepción de la compensación de 48 horas semanales.
2) En el caso de los profesionales y personal superior (Jefes de Departamento) se aplicará esta compensación únicamente a aquellos que queden como responsables de las Unidades en la que prestan funciones fuera del horario habitual de trabajo, debiendo estas Unidades estar afectadas directamente a la prestación del servicio eléctrico o soporte del Sistema Informático, estando los mismos obligados a concurrir a cualquiera de las instalaciones bajo su responsabilidad cuando el servicio lo requiera, no generando por tal concepto horas extra.

Incompatibilidades
La aplicación de dicha compensación es incompatible con las restantes compensaciones que figuran el literal a).
Monto
El monto de la compensación asciende al 20% del sueldo base + 50% RC en el caso de personal superior y al 30% del sueldo base + 50%RC en el caso de profesionales.

3) Para aquellos funcionarios que cumplida su jornada de labor deban permanecer a la orden durante el turno nocturno solamente, concurriendo a trabajar si el servicio lo requiere. Los funcionarios a los cuales se aplica este régimen son los del Dpto. de Protecciones y Medidas de la Gerencia de Sector Explotación de Distribución y Comercial Montevideo.
Monto
El monto de la compensación es el 15% del sueldo base +50%RC.
Incompatibilidades:
Es incompatible con las compensaciones de turno rotativo integral y el de tareas nocturnas.
En las categorías definidas, es indispensable que las personas que perciban dicha compensación, cumplan no menos de una semana al mes de guardia y no más de dos semanas en el mismo período.

d) Franco rotativo
Ambito de Aplicación
El ámbito de aplicación será para aquellos funcionarios que cada 5 días de trabajo se les adjudica un franco que varía semanalmente. Comprende aquellos casos en que se debe cubrir el servicio todos los días del año, las 24 horas del día y mantener fijo el turno.
Monto
El monto de la compensación es del 20% del sueldo base+50%RC.
Incompatibilidades
Es incompatible con el turno rotativo integral y con la guardia domiciliaria 1).

e) 48 horas semanales
Ambito de Aplicación
Se aplica a aquellos funcionarios afectados a servicios que se brindan en forma continua. Se deberá cumplir obligatoriamente en seis jornadas de 8 horas diarias de labor.

Monto
El monto de la compensación asciende al 20% del sueldo base+50%RC.
Incompatibilidades
Es incompatible con el turno rotativo integral.

f) Tareas nocturnas no permanentes
Ambito de Aplicación
Para aquellos funcionarios que cumplen efectivamente parte del horario del trabajo entre las 21 y 6 horas.
Monto
Corresponde al 1,5% de salario base+50%RC por cada 8 horas que el funcionario realice entre las 21 y las 6 horas, debiéndose liquidar en forma proporcional a las horas de trabajo comprendidas en ese lapso.
Incompatibilidades
Es incompatible con el turno rotativo integral y las tareas nocturnas permanentes.

II) Compensaciones asociadas al lugar de trabajo
a) Radicación en Centrales Hidroeléctricas
Ambito de Aplicación

Para el personal asentado en las Centrales Hidroeléctricas así como las del Sector Trasmisión con asiento en dichas áreas y personal de mantenimiento de la Gcia. de Sector Trasmisión que funciona en las Sub Estaciones semiatendidas, **mientras no se telecomanden** y para el personal de Trasmisión que presta sus servicios en los depósitos de Sarandí Grande y La Cruz.

Monto

El porcentaje a aplicar depende de la ubicación de la Central y de la categoría retributiva del funcionario de la siguiente manera:

- 15% del sueldo base+50%RC al personal de la C.H.G. Terra, categoría retributiva superior a 17.
- 25% del sueldo base+50%RC al personal de la C.H.G. Terra, categoría retributiva 2 a 17.
- 25% del sueldo base + 50%RC al personal de las C.C.H.H. Baygorria y Palmar, categoría retributiva superior a 17.
- 50% del sueldo base + 50%RC al personal de las C.C.H.H. Baygorria y Palmar, categoría retributiva 2 a 17.

b) Radicación en zona balnearia

Ambito de Aplicación

Se aplica a aquellos funcionarios que desempeñan tareas con carácter permanente en las localidades ubicadas en las zonas balnearias del Este.

Monto

El monto de la compensación es del 30% y 50% del sueldo base+50%RC dependiendo de la zona. Se abonará únicamente de diciembre a marzo de cada año.

c) Asignación casa habitación

Ambito de Aplicación

En el Area Distribución y Comercial, concretamente en la División Distribución y Comercial del Interior, se aplica a: Jefe de Dpto. de las Gerencias Centro, Oeste, Este y Norte.

Jefes de Oficinas Comerciales, Jefes de los Centros de Atención y a Jefes de Obras y Explotación de los Distritos.

En el área Explotación Industrial, concretamente en la Gerencia de Sector Trasmisión se aplica a: Jefes de Dpto. de los Centros Regionales de Trasmisión Centro, Este y Oeste, Jefes Técnicos y Jefes de Oficinas Técnicas.

Para la Gerencia de Sector Generación Hidráulica dicha compensación es aplicable a los Jefes de Departamento.

Para la Gerencia de División Obras y Proyectos de Explotación Industrial dicha compensación se aplica a Jefes de Departamento de Renovación Gabriel Terra.

Otras condiciones que regulan el régimen de otorgamiento de casa habitación.

- Se exigirá la residencia en el lugar de trabajo previsto en el modelo organizativo correspondiente.

Monto

El 20% del salario base+ 50%RC, excepto en los casos en que la empresa puede suministrar casa al funcionario, quien en esa situación no percibirá la compensación.

d) Reintegro de combustible

Ambito de Aplicación

Para los funcionarios que trabajan en el Despacho Nacional de Cargas y no utilizan locomoción de UTE para trasladarse o retirarse de éste.

Monto

Es el equivalente a 200 litros de nafta super por mes.

III) Compensaciones asociadas a la especialización de la tarea

a) Especialización en Centrales Hidroeléctricas.

Ambito de Aplicación

Se aplica a Jefes Técnicos Mecánicos, Jefes Técnicos Eléctricos, Jefes Técnicos Electrónicos y de Instrumentación, Jefes de Oficinas Técnicas, Jefes de Administración y Servicios Generales, Encargados de Mantenimiento Mecánico, Encargados de Mantenimiento Eléctrico, Técnicos Electrónicos y de Instrumental, Jefes Técnicos de Hidrología, Jefes Técnicos de Auscultación, que trabajen y residan en las Centrales Hidroeléctricas.
Se aplica también a las Gerencias de Sector Trasmisión, Comunicaciones y Telecontrol y Renovación Gabriel Terra con asiento en las Centrales Hidroeléctricas en los puestos de trabajo que se detallan; Jefe Técnico de Subestaciones, Encargado de Subestaciones, Encargado Torrero, Técnico en Comunicaciones, Supervisor Técnico en Obras Mecánicas, Supervisor Técnico en Obras Electrotécnicas, Controlador de Obras, Ingeniero en las Represas Hidroeléctricas.

Monto
- 15% del sueldo base+50%RC, para el personal con asiento en la C.H.Gabriel Terra.
- 25% del sueldo base+50%RC, para el personal con asiento en las CC.HH.Baygorria y Constitución.

b) Trabajos en Alta Tensión
Ambito de Aplicación
Se aplica a todos los funcionarios de cuadrillas de Trasmisión cuya función principal es el mantenimiento completo en línea viva en 150 Kv y 500 Kv. Por mantenimiento completo se entiende la ejecución de toda la gama de trabajos posibles ya sea en torres de suspensión, amarre, puesta a potencial, etc.

Monto
La compensación es del 100% del sueldo base+50%RC.

c) Conducción de vehículos
Ambito de Aplicación
Se definen dos categorías:
1) A los operarios y encargados (hasta grado 9 inclusive) de Distribución y Comercial y Explotación Industrial que además de cumplir con las tareas inherentes al puesto de trabajo, son responsables por la conducción y administración de los vehículos que utilizan.
A los efectos de la percepción de esta compensación, se establece un cupo de 1, 2 funcionarios por vehículos y por turno por cada unidad. No obstante ello si la dotación actual es mayor al cupo indicado, se mantendrá la misma hasta que opere la reducción vegetativa del personal.

Monto
El monto a aplicar es del 20% del sueldo base + 50%RC correspondiente **para funcionarios de hasta grado 10. Para los funcionarios con grado 9, el monto a aplicar es el 20% del sueldo base + 50%RC de la categoría retributiva 11 (grado 10).**

2) es aplicable también a los funcionarios **(hasta grado 9 inclusive)** de Almacenes Primarios y Secundarios, Obras y Proyectos de Explotación y Transporte que manejan vehículos especiales para transporte y manipuleo de cargas.

Monto
El monto a aplicar es del 20% del sueldo base + 50%RC correspondiente **para funcionarios de hasta grado 10. Para los funcionarios con grado 9, el monto a aplicar es el 20% del sueldo base + 50%RC de la categoría retributiva 11 (grado 10).**

IV) Otras compensaciones
- Adscrito a Directorio
- Gastos de representación

- Compensación por antigüedad

Compensaciones que se mantienen congeladas

- Compensaciones soldadores
- 40% desarraigo
- 25% casa habitación
- 20% radicación Interior
- 30% radicación Interior
- 10% radicación Interior
- Unidades Cartografía
- 10% complemento sistema
- **radicación en estaciones semiatendidas, una vez que se telecomanden**

Criterios de Aplicación de Compensaciones

1) Cuando el sueldo base más las compensaciones que perciba el funcionario al momento de la implantación del modelo organizativo de su unidad supere a la remuneración prevista para el puesto que asumirá (sueldo base más compensaciones), la diferencia se constituirá en una partida congelada que se incorporará al sueldo base en futuras adecuaciones **especiales**.
2) Las compensaciones referidas en el punto anterior no incluyen las asociadas a un período de tiempo, tales como las otorgadas por acciones previas, campañas, etc.; las que caducarán cuando finalice la acción que dio origen a las mismas.
3) Para funcionarios que ocupen puestos fuera de modelo, se congelarán las compensaciones que perciban a la fecha de implantación del modelo organizativo de la unidad en que cumplen funciones, adoptándose un criterio análogo al expuesto en el punto 1 del presente capítulo. Si la unidad fue implantada con anterioridad a la fecha de aprobación de la R 92.- 2942, las compensaciones se congelarán al momento de aprobarse el régimen de compensaciones propuesto para la misma.
4) Para puestos pertenecientes a unidades que a la fecha de aprobación de la presente Reglamentación se encuentren con modelo implantado, se tomará en cuenta a los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1 del presente capítulo, el sueldo base más las compensaciones que el funcionario percibía a la fecha de aprobación del régimen de compensaciones correspondientes a cada unidad.
5) **De acuerdo a lo dispuesto por la R.92-3188 y R.93- 424, la base de cálculo para los porcentuales es: sueldo base más el 50% del reintegro de comidas.**
6) Las compensaciones por régimen de trabajo definidas en la presente Reglamentación se aplican también a los puestos de no modelo, en cuyo caso la solicitud será realizada por la línea jerárquica correspondiente con la debida justificación.
7) Todas las compensaciones que se mantienen congeladas serán a título personal.

CLAUSULA 15. EXTENSION

Regirán las compensaciones vigentes a la fecha y las que puedan crearse con posterioridad al presente convenio, teniéndose presente que la concesión de las mismas deberá estar asociada a un régimen extraordinario de trabajo.

CLAUSULA 16. HORAS EXTRA

Definición:

Se consideran horas extra tanto las que exceden la jornada habitual como las que se realicen en días no laborables, siempre que respondan a estrictas razones de servicio y cuenten con la debida autorización.

Los días laborables y no laborables se determinarán de acuerdo al régimen de trabajo vigente asignado a cada funcionario.

En ningún caso la autorización para trabajar en régimen de horas extra tendrá carácter permanente.

El trabajo en régimen de horas extra se regulará en todo lo concerniente a las condiciones para el cómputo, limitaciones, bonificaciones, y en general todos los aspectos relacionados con el mismo por lo dispuesto por la reglamentación vigente en UTE.

CLAUSULA 17. HORAS EXTRA POR RAZONES DE SERVICIO

Cuando las necesidades del servicio lo exijan las distintas gerencias podrán imponer la obligación de realizar tareas en régimen de horas extra, debiendo notificar a los funcionarios con 24 horas de antelación, quienes podrán excusarse por causas de fuerza mayor debidamente justificadas a juicio de las respectivas jefaturas.

En casos imprevisibles de urgencia o fuerza mayor en los cuales aparezca como impostergable la prestación de servicios, podrá prescindirse del requisito de la notificación previsto en el inciso anterior.

La inasistencia al trabajo en régimen de horas extra solicitada de acuerdo a lo previsto en los incisos anteriores, que a juicio de las respectivas Jefaturas no fuera fundada en causas admitidas por la Reglamentación de Contralor de Asistencia u otras de verdadera fuerza mayor, debidamente documentadas, dentro de los tres días siguientes a la fecha de reintegro a las tareas habituales, será sancionada con un día de suspensión, por cada jornada a la cual no concurrió a realizar las horas extra establecidas.

La Empresa se reserva el derecho de disponer la restricción o cese de régimen de horas extra cuando desaparecieren las razones de servicio o fuerza mayor que motivaron su implantación.

CLAUSULA 18. JORNADAS ESPECIALES:TRABAJO EN FERIADO DE CARNAVAL Y SEMANA DE TURISMO

Para el personal afectado al régimen de turnos los días lunes y martes de carnaval y de lunes a domingo en semana de turismo se consideran días laborables. No obstante en estos días tendrán derecho al cobro bonificado del 50% de las horas efectivamente trabajadas, quedando comprendidos los regímenes de turno rotativo integral, franco rotativo y similares que posteriormente se dispongan por resolución de Directorio.

Para el personal afectado a los demás regímenes de trabajo, corresponderá el 50% de bonificación a las horas extra efectivamente trabajadas durante los días lunes y martes de Carnaval y de lunes a domingo de Semana de Turismo.

Se asimilará al régimen de horas extra en día laborable, pagándose con un 50% de bonificación, las horas efectivamente trabajadas por los funcionarios que integren la guardia o contribuyan a la prestación del servicio de atención al público durante los días lunes a jueves de semana de turismo.

CLAUSULA 19. HORAS EXTRA PARA FUNCIONARIOS ACCIDENTADOS

Con relación a los funcionarios accidentados que se encuentran en el Banco de Seguros del Estado, se promediarán las horas extra realizadas por el accidentado de los últimos 6 meses, pagándose mensualmente dicho promedio.

CLAUSULA 20. HORAS COMPENSADAS BRIGADAS DE OPERACION.

Para el personal de Explotación de los Distritos que debe modificar periódicamente su régimen de trabajo según desempeñe tareas de Mantenimiento u Operación se aplicará únicamente durante el período en que fueran asignados a las brigadas de operación y deban realizar horas por fuera de su jornada de labor. Se computarán a partir de las 40 horas semanales, debiéndose trabajar como mínimo una hora. Es incompatible con la percepción de las compensaciones del 5% de las 42 horas semanales y el 60% del turno rotativo integral.

Forma de cálculo: $I = \frac{(SB + 50\% \, RC)}{200} \times 2 \times HER$

I = Incidencias
SB = Sueldo base
RC = Reintegro comidas
HER = Horas extras realizadas
Esta cláusula rige hasta tanto se apruebe la nueva reglamentación.

CLAUSULA 21. VIATICOS

Concepto:
Los funcionarios de UTE que en el desempeño de comisiones de trabajo deben trasladarse a localidades distintas a las de su lugar de trabajo o su residencia fijada a estos efectos, tendrán derecho a percibir un viático diario por concepto de alojamiento, sustento y demás gastos causados por la comisión.
En el caso de funcionarios con asiento presupuestal en localidad distinta a la que tiene fijada su residencia, cuando se disponga que la comisión sea cumplida en esta última no origina derecho a percibir el viático de que se trata. El funcionario deberá registrar su asistencia en el Libro de Asistencias en cada repartición con asiento en la localidad en la que va a actuar y deberá entregar al superior inmediato la guía de tránsito constancia del jerarca con categoría no inferior a Jefe de dicha localidad, que contendrá los datos necesarios que figurarán en los formularios a utilizar. Los funcionarios situados a partir de la categoría retributiva 18 en adelante podrán optar por el viático o por el pago de cuenta de gastos.
La responsabilidad, tanto de la oportunidad y duración de las comisiones dispuestas por razones de servicio, como del control de la correcta liquidación de los viáticos y su cancelación, corresponde al Jefe de la Repartición a la que pertenece el funcionario, sin perjuicio de la supervisión de la jerarquía superior la que deberá disponer los controles complementarios pertinentes.
No corresponde la percepción de viáticos cuando el cambio de residencia se efectuare a solicitud del interesado, por permuta o por medida disciplinaria.
El monto estipulado por concepto de viáticos se aumentará en un 30% en las localidades balnearias indicadas en la reglamentación de la compensación de Zona Balnearia, entre el 1º de diciembre y el 30 de marzo.
Se disminuirá en un 20 % cuando la Administración provea alojamiento individual con comodidades mínimas y servicios similares a los ofrecidos por establecimientos de la industria hotelera. A vía de ejemplo se presume que no corresponde disminución cuando se hace uso de hospedaje en alojamientos colectivos habilitados por U.T.E., caso de las Centrales Hidroeléctricas y Maldonado - Punta del Este.
En el caso de funcionarios que concurran como participantes a jornadas, encuentros, cursos de capacitación o similares en los cuales U.T.E. se haga cargo de todos los gastos,no generarán viáticos de ningún tipo, salvo el pago de locomoción si corresponde.

CLAUSULA 22. VIATICOS ESPECIALES

1) al personal que deba trasladarse para su examen u observación médica como consecuencia de un accidente sufrido en acto de servicio, se le aplicará lo dispuesto por la Ley 16.074 del 10/10/1989.
2) **viático por enfermedad del funcionario se aplicará lo dispuesto en la R.97-1268.**
3) Viático por enfermedad de un familiar
- Podrán ser beneficiarios de este subsidio todos aquellos funcionarios de UTE con más de un año de antigüedad, **siempre que se cumpla con las condiciones siguientes:**
- **se producirá el hecho generador cuando el funcionario, esposa o hijos, padres o personas que judicialmente se encuentren bajo su guardia, tenencia, tutela o curatela se encuentren internados (como mínimo 3 días) o en tratamiento oncológi-**

co, en un centro asistencial de salud en un lugar geográfico dentro del país. La presencia del funcionario, o de un familiar en el caso de que el internado sea el funcionario deberá ser imprescindible en dicho lugar.
- producida la situación, el funcionario o familiar o persona debidamente acredita da deberá efectuar la solicitud personalmente y acreditar con documentación los hechos invocados.

- **la solicitud deberá ser presentada en su Unidad de origen, quien la remitirá informada a su Gerencia en forma inmediata, y ésta a la Gerencia de División Recursos Humanos, quien a través de la Sub Gerencia de Medicina Laboral analizará la petición, teniendo discrecionalidad para aconsejar su rechazo o aceptación total, o parcial, condicionada o con plazo, elevándola al Area Recursos quién decidirá en definitiva. No obstante ello, la Unidad de origen informará con la misma celeridad a la Sub Gerencia de Relaciones Laborales a los efectos de adelantar 5 días de viático reliquidándose dicha suma al ser autorizado el viático por el Area Recursos.**
- **Al accederse a la solicitud del funcionario, éste será trasladado provisoriamente a cumplir tareas en la localidad donde se encuentra internado o en tratamiento la persona indicada por períodos sucesivos y renovables de hasta un máximo de 60 días en el año. En el caso de que el internado fuera el funcionario,la Unidad de origen informará de la situación a la Unidad de la localidad donde se encuentra el funcionario y ésta facilitará a la Sub Gerencia de Medicina Laboral la información necesaria.**
- **Se entiende por viático el equivalente al fijado para traslados fuera de la localidad, no incluyéndose el costo de los pasajes, y de concedérsele el beneficio éste será el límite del monto máximo pudiendo ser disminuido según lo estime la División Recursos Humanos.**
- El uso inadecuado del presente beneficio dará lugar al procedimiento disciplinario a los efectos de determinar responsabilidades.
- Quedan excluidos los casos de enfermedad que requieran traslados al exterior.
- Las legitimaciones mencionadas ut supra son a título taxativo.

CLAUSULA 23. QUEBRANTO DE CAJA

El Quebranto de Caja es la partida destinada a cubrir los eventuales faltantes de dinero que puedan sufrir los funcionarios que manejan dinero o valores asimilables por su naturaleza a efectivo; cheques bancarios y/o letras de cambio de las cooperativas de ahorro y crédito.
Tendrán derecho a percibir la prima por Quebranto de Caja, los funcionarios del Organismo que tengan por actividad permanente o temporal la de entregar y/o recibir dinero en efectivo o valores asimilables según los topes de la reglamentación vigente y que por el desempeño de esa actividad corran el riesgo de padecer un faltante de fondos.
Las Asignaciones para Quebranto no se devengarán en los períodos de tiempo no trabajados por los funcionarios por licencia extraordinaria, separación del cargo o suspensión por sanción.
Los funcionarios que en forma circunstancial, no permanente manejen valores recibirán una prima en proporción a los días en que cumplan dicha tarea, bajo la responsabilidad del jerarca inmediato superior al funcionario en cuestión.
Todo lo establecido ut supra es sin perjuicio de las disposiciones consagradas por la Resolución 92.- 209 del 21/1/92.

Capítulo 4 - **De los Beneficios Sociales**

CLAUSULA 24. ASISTENCIA MEDICA

Beneficiarios: rige para todos los funcionarios ya sean permanentes o temporales y también

para quienes desempeñan tareas en la Administración en las calidades y condiciones establecidas en los convenios para becarios vigentes con UTU y Universidad de la República.
Funcionarios de Montevideo:
Todo funcionario tiene derecho a percibir una cantidad de dinero que periódicamente fijará el Directorio, como reintegro por concepto de compensación de gastos mensuales de afiliación a sociedad médica. Dicho monto será el equivalente de calcular el precio vigente en las cuotas, de tres mutualistas de primer nivel. Son beneficiarios, **todos los funcionarios con radicación funcional en Montevideo y los que tienen domicilio en Montevideo y radicación funcional en el Interior**, previa firma de declaración jurada y posteriormente a 30 días de su ingreso a UTE.
Funcionarios del Interior:
UTE afiliará a todos sus funcionarios del Interior al sistema médico que disponga la Empresa, a los efectos de preservar su salud y asegurar las certificaciones médicas correspondientes. Los funcionarios del Interior que trabajen en Montevideo tendrán la opción de elegir el **sistema de afiliación.**

CLAUSULA 25. ASIGNACION POR COMIDAS
Cada funcionario percibirá una suma de dinero por concepto de asignación por comidas, que será regulada de acuerdo a lo establecido en las reglamentaciones respectivas.

CLAUSULA 26. PRIMA POR NACIMIENTO
Cada funcionario tendrá derecho a percibir una compensación extraordinaria, equivalente al 116,61% del salario mínimo nacional por el nacimiento de cada hijo legítimo o natural reconocido siempre que esté a su cargo, teniendo este beneficio el carácter de único por cada hijo.

CLAUSULA 27. PRIMA POR MATRIMONIO
Los funcionarios que contraigan matrimonio tendrán derecho a percibir una compensación extraordinaria, equivalente al 116,61% del salario mínimo nacional.
Cuando ambos cónyuges sean funcionarios de UTE sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir la compensación referida.

CLAUSULA 28. HOGAR CONSTITUIDO
Cada funcionario por dicho concepto percibirá una suma de dinero, equivalente al 40% del salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta un salario mínimo nacional, un 36% del salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta 1,6 del salario mínimo nacional, un 28% del salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta dos salarios mínimos nacionales y un 20% de salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea más de dos salarios mínimos nacionales.

CLAUSULA 29. ASIGNACION FAMILIAR
Se aplica a los funcionarios cuyo núcleo familiar perciba ingresos que no superen a los seis salarios mínimos nacionales mensuales.
El personal de referencia tendrá derecho a percibir el beneficio de la Asignación Familiar, siempre que tenga hijos o menores a su cargo, y todas aquellas situaciones previstas en la R 81.- 5071. El monto de la Asignación Familiar será el 8% del salario mínimo nacional **por cada beneficiario para el caso que el núcleo familiar perciba ingresos superiores a seis y hasta diez salarios mínimos nacionales mensuales.**
Aquellos núcleos familiares que perciban ingresos superiores a diez salarios mínimos nacionales mensuales no generarán derecho al cobro de beneficios por Asignaciones Familiares.
Cuando de un atributario dependan tres o más personas en calidad de beneficiarios el tope establecido en el inciso precedente se incrementará a razón de un salario mí-

nimo nacional por cada uno de ellos que exceda el mínimo de dos beneficiarios.
Para determinar el nivel de ingresos de los atributarios a que refieren los artículos anteriores se computarán los ingresos salariales de ambos cónyuges o del concubino que resida en el mismo domicilio del atributario.

CLAUSULA 30. GUARDERIA INFANTIL
La Empresa se hará cargo del funcionamiento, mantenimiento y administración del servicio de guardería infantil existente en el Departamento de Montevideo.
La Empresa reglamentará la forma y oportunidad de extender este beneficio.

CLAUSULA 31. TARIFAS ESPECIALES
A los funcionarios de UTE se le aplicará una tarifa residencial con reducción de 200 Kwh facturado. Dicha tarifa diferencial podrá ser suspendida en toda oportunidad en que se tenga que recurrir a regímenes de restricciones.

CLAUSULA 32. POLIZA DE SEGUROS
La Empresa proveerá de una póliza de seguro de vida a cada uno de sus funcionarios, amparando al trabajador y a sus herederos en caso de fallecimiento por un monto establecido previamente por la misma.

CLAUSULA 33. UTILES Y ROPA DE TRABAJO
La Empresa suministrará a sus trabajadores la ropa y útiles necesarios para el desempeño de sus tareas de acuerdo a la reglamentación vigente, siendo estos últimos responsables del cuidado y conservación de los mismos **y lo dispuesto por la Resolución de Directorio 90.-3205.-**

CLAUSULA 34. ASISTENCIA JURIDICA
Si un trabajador fuere detenido a causa del correcto cumplimiento de sus tareas, la Empresa asumirá la defensa del mismo, a través de sus abogados.

Capítulo 5 - **De la Productividad**

CLAUSULA 35. CONCEPTO
Se acuerda establecer un sistema de incentivo por concepto de productividad en función de la evolución de la productividad de la mano de obra, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{Kwh \times P + OI + IA}{GP + SS - T + CP}$$

en la que:

KwH = kilovatios hora vendidos al mercado interno
P = precio unitario del kilovatio hora
OI = otros ingresos de la explotación en el mercado interno
IA = ingresos ajenos a la explotación
GP = gastos en personal
SS = servicios y otros suministros
T = tributos
CP = contribuciones de UTE al Parque de Vacaciones

CLAUSULA 36. METODOLOGIA DE MEDICION
La medición de productividad será anual coincidente con el cierre del ejercicio, y su distribu-

ción se realizará en el ejercicio siguiente.

Para la medición de la productividad se cumplirán las siguientes etapas:

1) Aplicación de la fórmula al período base, considerando en el denominador y en el numerador por concepto de OI, IA, **GP, SS y T, los montos del Estado de Resultados ajustado por inflación. El monto de SS correspondiente al año 1991 se ajustará por el coeficiente 0.8891352 para corregir el efecto del IVA vigente para UTE a partir de mayo de 1995.**

2) Aplicación de la fórmula al año en medición, considerando en el denominador y en el numerador, por concepto de OI, IA, **GP, SS y T**, los montos del Estado de Resultados ajustado por inflación al cierre del ejercicio considerado. El precio unitario a aplicar será el determinado en el numeral anterior ajustado por inflación en función de la variación del Indice de Precios al Consumo (IPC), entre el fin del período base y el fin del año en estudio.

3) en el caso que el índice resultante de 2) supere al resultante de 1), se aplicará el inverso del calculado en 1) al numerador del índice determinado en 2), calculándose la mejora de la productividad como la diferencia entre el monto de dicha operación y el denominador del índice determinado en 2).

Es decir, matemáticamente los pasos a seguir serían, tomando como base un período 0 y un año n en el cual se mide la productividad.

1) Para el período base 0

$$I_0 = \frac{Kwh_0 \times P_0 + OI_0 + IA_0}{GP_0 + SS_0 - T_0 + CP_0}$$

2) Para el año n

$$I_n = \frac{Kwh_n \times P_{0,n} + OI_n + IA_n}{GP_n + SS_n - T_n + CP_n}$$

3) Si $I_n > I_0$ entonces se calcula el ahorro como:

$$Ahorro = \frac{1}{I_0} \times (Kwh_n \times P_{0,n} + OI_n + IA_n) - (GP_n + SS_n - T_n + CP_n)$$

4) En el caso que el índice resultante de 2) no supere el resultante de 1) se recurre al fondo de reserva, que se define en las siguientes cláusulas.

5) El 60% del ahorro producido por el Plan de Incentivo de Retiro (R.96-2200), no se tendrá en cuenta para el cálculo de la productividad, sino que será utilizado prioritariamente para financiar inversiones o reducción de tarifas.

CLAUSULA 37. CRITERIOS DE DISTRIBUCION

En caso de existir ahorro en función de aplicar la metodología precedente, se retribuirá la mano de obra de acuerdo a las siguientes alícuotas:

- 35% para la Empresa
- 65% para la mano de obra

A su vez del 65% correspondiente a la mano de obra, se creará un fondo de reserva del 35% distribuyéndose efectivamente en primera instancia el 65% restante.

Se calcula el porcentaje mensual de retribución por mayor productividad como el cociente entre el ahorro efectivo a distribuir y el monto de retribuciones básicas incluido en los gastos de personal del año en estudio (GP_n). El porcentaje a aplicar para un cuatrimestre resulta de multiplicar el porcentaje mensual por cuatro; **el porcentaje anual resulta de multiplicar el porcentaje mensual por doce**.

CLAUSULA 38. TOPES

Para la determinación del monto de productividad a pagar, se considerarán los siguientes topes:

1) La cantidad de sueldos base a pagar determinada en la cláusula anterior para un año, tendrá como tope 3.5 sueldos base.
Este tope no será aplicable al fondo de reserva y será revisado anualmente por las dos partes, acordando medidas correctivas para el caso en què éste sea superado.
2) En caso que el resultado del ejercicio del Estado de Resultados ajustado por inflación de UTE no alcance el importe total a pagar por productividad establecido en el presente sistema, conjuntamente con el generado por la aplicación del sistema previsto en la Resolución de Directorio R96.-1853, no se realizarán pagos por este concepto en el año siguiente al de la medición. En este caso, los resultados obtenidos de la aplicación de las claúsulas anteriores se incorporarán a la cuenta corriente definida en la cláusula 45 y serán liberados en el ejercicio en que el índice de productividad total supere el tope establecido inicialmente.

CLAUSULA 39. FONDO DE RESERVA

1) Definición: Se calculará un porcentaje mensual de fondo de reserva como el cociente entre el fondo de reserva (35%) determinado en la cláusula 37. y el monto de retribuciones básicas incluido en los gastos de personal del año en estudio. El porcentaje a aplicar para un cuatrimestre resulta de multiplicar el porcentaje mensual por cuatro. Dicho porcentaje tendrá como fin servir como complemento de la retribución por mayor productividad en eventuales períodos de baja de productividad de la mano de obra.
2) Acumulación: Una vez determinado el porcentaje de fondo de reserva, éste se acumulará a lo largo de los años.
3) Utilización: Los porcentajes correspondientes al fondo de reserva serán utilizados en las siguientes situaciones:
- cuando la productividad de la mano de obra medida de acuerdo a la cláusula 36, haya experimentado una baja respecto al período base.
- cuando el porcentaje de retribución por mayor productividad calculado en un año sea inferior al determinado para el año inmediato anterior al de la medición.

En ambos casos se utilizará el porcentaje acumulado del fondo de reserva hasta igualar el porcentaje de retribución por mayor productividad.del año anterior. En caso que el porcentaje acumulado no sea suficiente para cubrir esa situación, se utilizará hasta agotarse. Si luego de transcurrido dos ejercicios se produce la situación de que no ha sido necesario utilizar el porcentaje acumulado de fondo de reserva o ha sido utilizado parcialmente se irán liberando los importes de reserva del año más antiguo, pasando a integrarse el ahorro a distribuir a la mano de obra del año objeto de la medición.

CLAUSULA 40. METODOLOGIA DE PAGO

La retribución por mayor productividad será pagada en tres fracciones cuatrimestrales porcentualmente iguales resultantes de aplicar la siguiente metodología en ocasión de cada pago:

a) se determinará el monto total a distribuir aplicando el porcentaje cuatrimestral de retribución por mayor productividad calculado en la cláusula 37 al total de remuneraciones básicas del mes vigente a la fecha del pago que abone la Empresa.
b) el monto a abonar por concepto de mejora en la productividad a los grados 11 a 14 resultará de aplicar el porcentaje cuatrimestral de retribución por mayor productividad calculado en la cláusula 37 al sueldo básico correspondiente a la mayor categoría retributiva del grado 11.
c) se determinará el excedente del monto total a distribuir como la diferencia entre el monto total calculado en a) y el total a pagar por concepto de mejora en la productividad a los grados 11 a 14, calculado según b).
d) se calculará el porcentaje a aplicar a los grados 6 a 10 como el cociente entre el excedente del monto total a distribuir, calculado en c) y el total de remuneraciones básicas del mes

vigente a la fecha de pago que abone la Empresa correspondiente a los grados 6 a 10.

e) el monto a abonar por concepto de mejora en la productividad a los grados 6 a 10 resultará de aplicar el porcentaje calculado en d) al sueldo básico vigente correspondiente a cada grado.

f) el importe a cobrar por cada funcionario surgirá de multiplicar la cuota determinada en los literales anteriores por el coeficiente de presencia el cual se determinará de acuerdo a lo establecido en la cláusula siguiente.

g) todos los cálculos realizados en los literales anteriores se consideran a valores nominales,procediéndose en el momento de pago a efectuar las retenciones legales de la seguridad social correspondientes a cada funcionario. Dicho importe también será considerado como base para la realización del aporte patronal a cargo de UTE y para el cálculo del aguinaldo.

CLAUSULA 41. COEFICIENTE DE PRESENCIA

El coeficiente de presencia se calculará considerando las incidencias registradas por cada funcionario en el período siguiente al último mes de incidencia procesado en el pago anterior.

Para determinar el valor de dicho coeficiente se seguirán los siguientes pasos:

1) Se ponderarán los días de cada incidencia con los coeficientes de la siguiente tabla:

Incidencia	Coeficiente 1-30 días	Coeficiente Más 30 días
I1 - Falta con aviso con sueldo	1	1
I2 - Falta con aviso sin sueldo justificados	1	1
I3 - Falta con aviso sin justificar	1	1
I4 - Falta sin aviso justificadas	1	1
I5 - Falta sin aviso sin justificar	1,5	1
I6 - Falta con aviso con sueldo por absoluta excep.	1	1
I7 - Falta sin aviso justificada sin sueldo	1.5	1
I8 - Falta sin sueldo justificada locomoción	1	1
S1- Días suspensión generados en el cuatrimestre	1	1
S2- Sumariado sin sueldo	1	1
S3- Sumariado medio sueldo	0.5	0.5
S4- Separado del cargo	1	1
E1- Licencia extraordinaria con sueldo	1	1
E2- Licencia extraordinaria medio sueldo	1	1
E3- Licencia extraordinaria sin sueldo	1,5	1
E4- Licencia extraordinaria con 40% de sueldo	1	1

Incidencia	1-5 días	6-15 días	16-30 días	Más 30
L2 - Licencia médica	0	0.3	0.5	1

2) Se sumarán los días de incidencia ponderados en el numeral anterior (D)

3) Se calcula el coeficiente de presencia (A) como:

a) Si D > 120 entonces A = 0

b) Si D < = 120 entonces $A = \frac{120 - D}{120}$

4) El ahorro en el total a pagar generado como consecuencia de la aplicación de coeficientes A menores a 1 a sus respectivas cuotas, será distribuido como partida fija entre los funcionarios restantes que hayan registrado A=1.

CLAUSULA 42. EVALUACION DE DESEMPEÑO

Ambas partes acuerdan en lo beneficioso de la aplicación de la evaluación del desempeño como uno de los criterios complementarios para la distribución de la productividad. Para su aplicación en el reparto de la productividad generada en 1997 y a distribuir en 1998, se comprometen a formar una comisión UTE-AUTE, la cual antes del 31/05/1998 elevará las conclusiones del sistema a implantar.

CLAUSULA 43. PERIODICIDAD DEL PAGO

Los pagos serán efectuados en fechas no coincidentes con el pago del sueldo mensual, aguinaldo, ni en los meses que se registren incrementos generales de sueldos, en el año siguiente al que se generó la mejora de la productividad.
UTE realizará durante el año revisiones de la evolución de los factores que intervienen en la fórmula definida en la cláusula 35, pudiendo otorgarse adelantos a cuenta de la mejora de productividad, siempre que esta mejora sea superior al 10% del período anterior.

CLAUSULA 44. PERIODO BASE

Se considera como período base para la medición de la productividad y la fijación de la estructura de precios el año 1991. **Se podrá fijar un nuevo período base de acuerdo a las necesidades de la empresa.**

CLAUSULA 45. CUENTA CORRIENTE

En los casos en que la productividad de la mano de obra definida en la cláusula 35 sea negativa con respecto al año base, se generará un porcentaje negativo a deducir de la distribución a realizar cuando la misma supere la del año base.

CLAUSULA 46. SITUACION DE RESTRICCIONES

Cuando en un período determinado se registre una reducción en la energía facturada a consecuencia de una restricción impuesta por UTE al consumo de energía, se computará como facturación de dicho período la correspondiente a igual período del ejercicio anterior.

CLAUSULA 47. CASOS ESPECIALES

1) Los becarios recibirán igual trato en el cálculo del premio por productividad que los funcionarios de UTE.
2) Para los funcionarios que han cambiado de categoría retributiva se calculará la prima por productividad de acuerdo a su situación en el momento del pago por productividad.
3) Los funcionarios que se registren hasta la categoría retributiva 25 y ascienden a una categoría retributiva no alcanzada por el presente Convenio y los funcionarios que ingresen en el año en medición, percibirán productividad en forma proporcional a los días trabajados en dicho año en las categorías alcanzadas por el Convenio.
4) En todos los casos de desvinculación total con el Ente (renuncias fallecimientos, destitución) se le deberá liquidar al funcionario el saldo del premio por productividad generada en el año anterior, no generándose derecho a cobro por el año en que se egresa.
5) Los funcionarios en comisión en otras reparticiones del Estado, salvo los comprendidos en el artículo 40 de la Ley 16.320, percibirán productividad en forma proporcional a los días trabajados en UTE en el año objeto de medición.

CLAUSULA 48. PRODUCTIVIDAD SECTORIAL

Se estudiará la aplicación de regímenes de productividad sectoriales, los cuales una vez acordados por ambas partes se instrumentarán en dichos sectores, efectuando los ajustes correspondientes a la fórmula general de medición de productividad.

Las partes se comprometen a estudiar e implementar para la medición de productividad del ejercicio 1997, un sistema de productividad específico para el Parque de Vacaciones.
Se elaborará antes del 31/05/1998 un cronograma para el estudio de sistemas de productividad sectoriales.

Capítulo 6 - **De los Incentivos**

CLAUSULA 49. CONCEPTO
Se proponen los siguientes:

a) becas para hijos de funcionarios.
Anualmente y siempre que las posibilidades lo permitan la Empresa otorgará becas con destino a **hijos menores de 23 años** a cargo de funcionarios, que estudien a una distancia superior a 50 Km. de su lugar de residencia y que no dispongan de medios económicos necesarios para que puedan iniciar o continuar sus estudios en Montevideo en la Universidad de la República, Universidad del Trabajo, Institutos Normales e Instituto de Profesores Artigas, que los mismos no se efectúen en localidades donde residen.
Beneficiarios
Hijos menores de 23 años, solteros a cargo de funcionarios que trabajen en el Interior, o que viviendo en Montevideo deban trasladarse a mas de 50 km. para estudiar y que no dispongan de medios económicos necesarios para que puedan iniciar o continuar sus estudios en la Universidad de la República, Universidad del Trabajo, Institutos Normales e Instituto de Profesores Artigas.
Requisito excluyente
Para proceder al usufructo de la beca no puede existir ningún centro de estudios detallado anteriormente en el lugar de residencia del funcionario.
No ser funcionario de UTE o beneficiario de otra beca de trabajo.
Regímenes especiales
El otorgamiento de las becas reglamentadas sustituye, cuando fuera pertinente, los regímenes de becas existentes en la Empresa, esto es, se mantendrá el sistema de becas de las Represas Hidroeléctricas para aquellos casos que no estén previstos en la presente reglamentación.
Aplicación temporal
Las becas se otorgarán por períodos anuales.
Escolaridad
Se aplicará igual criterio que para los becarios. El usufructo del presente beneficio tendrá su límite en 4 años.
Monto de la beca
Se calculará sobre la base del importe equivalente a 120 viáticos por alimentación. El monto resultante se dividirá entre los becarios, no pudiendo en ningún caso ser el monto de la beca superior a lo que abona la Empresa por un viático por alimentación.
Contralor
El presente beneficio será controlado por medio de auditorías efectuadas por la Subgerencia de Relaciones Laborales. Si por medio de las mismas se constataran anomalías en el uso adecuado para el cual fue concedida, la misma cesará automáticamente, procediéndose al descuento de lo percibido.

b) Fomento en la creación de viviendas para los funcionarios de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 13.728 y según la R 92.-2940 del 4/11/92.

c) La Empresa tenderá en la medida de sus posibilidades a colaborar en la concreción de los planes de AUTE para la realización de un complejo cultural y deportivo a los efectos de la promoción de actividades sociales y culturales para el funcionario y su familia.

d) Premio por antigüedad en UTE, consistente en vacaciones pagas en el Parque de Vacaciones de UTE, para el funcionario, su cónyuge y situaciones previstas por la R 81.- 5070 e hijos previstas por la R 81.- 5071.

- a los 20 años de servicio en UTE, 3 días
- a los 25 años de servicio en UTE, 5 días
- a los 30 años de servicio en UTE, 7 días
- a los 35 años de servicio en UTE **y así sucesivamente cada 5 años 10 días**.

Beneficiarios
El funcionario, su cónyuge y aquellas situaciones previstas por la R 81-5070 e hijos solteros menores de 21 años, como así también las situaciones previstas en la R 81-5070.
Serán acreedores de dicho beneficio todos aquellos funcionarios que durante el año civil cumplan en la Empresa 20,25,30,35,40 y 45 años de servicio.

Instrumentación
Se recabará la información del Sistema de Gestión de Personal, de todos aquellos funcionarios que en el correr del año reúnan los requisitos establecidos anteriormente. La Subgerencia de Relaciones Laborales, confeccionará un sistema de cheques con una vigencia de un año, los cuales hará llegar a cada uno de los funcionarios acreedores del beneficio a los efectos de ser gestionados por los interesados ante las Oficinas del Parque de Vacaciones UTE-ANTEL.
De la intervención del Consejo Directivo del Parque de Vacaciones.
A efectos de tomar conocimiento de la cantidad de funcionarios que concurrirán al Parque de Vacaciones, e instrumentar a través de sus oficinas especializadas las fechas en que podrán concurrir sin distorsionar el normal funcionamiento del Parque de Vacaciones, la Gerencia de División Recursos Humanos, a través del Sistema de Gestión de Personal, enviará a principios de año un listado con los funcionarios habilitados para usufructuar este beneficio en dicho ejercicio.
La concurrencia se regirá por las reglamentaciones de adjudicaciones existentes en el mismo. Los beneficiarios tendrán prioridad en los períodos de baja temporada (1o. de mayo al 30 de noviembre) sin perjuicio de concurrir en alta temporada, criterio éste que será evaluado por el Parque de Vacaciones.
Limitaciones al beneficio
Expresamente se establece que aquellos funcionarios que no concurran en las fechas establecidas se los tendrá como renunciantes al presente beneficio. No se permitirá la transferencia de un año a otro.
La presencia y permanencia del funcionario beneficiario será condición indispensable para ser admitido en el Parque de Vacaciones.
De la licencia
Los funcionarios concurrirán al Parque de Vacaciones en el régimen de licencia extraordinaria paga.
e) Créase un fondo de solidaridad con el objetivo de atender situaciones extremas relacionadas con la salud del funcionario o de sus familiares directos.
El mismo se integrará con un aporte mensual de **$ 10.33 (pesos diez con treinta y tres**

centésimos), valor noviembre/97 reajustable de acuerdo con los incrementos generales de salarios de UTE de aquellos funcionarios afiliados a AUTE y de los que no estando afiliados manifiesten su voluntad de contribuir a dicho fondo.
En la oportunidad de la aplicación de los recursos del fondo, UTE reintegrará al mismo el 50% de la erogación realizada, previo informe positivo de la Gerencia de Area Recursos.

Beneficiarios

El funcionario que aporte al fondo solidario, su esposa/o e hijos, padres o personas que judicialmente se encuentren bajo su guarda, tenencia, tutela o curatela.

Casos amparados

Situaciones extremas relacionadas con la salud, siendo la Sub Gerencia de Medicina Laboral la Unidad Técnica que califique dichos extremos.
Se generará el derecho de solicitud a este Fondo en aquellas técnicas de diagnóstico o tratamientos que no estén cubiertos por la IAMC (Instituciones de Asistencia Médica Colectiva), el MSP o el Fondo Nacional de Recursos.
Además en los casos a ser atendidos en el exterior, deberán brindarse pruebas de su posible realización y de las ventajas que implica el traslado fuera del país, comprendiendo a la Sub Gerencia de Medicina Laboral el análisis y decisión en dicha instancia.

Instrumentación

A los efectos de una correcta administración de los recursos integrantes del mencionado Fondo y en consideración a los movimientos que de él se efectúen, AUTE podrá solicitar el aumento de las cuotas en la suma de $ 30 (valor noviembre/97) por hasta 3 meses consecutivos como máximo dos veces al año. Dicho monto será reajustable de acuerdo a los incrementos generales de salarios de UTE.
En los casos de afiliación tardía al sistema, los aportes al fondo solidario serán retroactivos al 22 de julio de 1993 y se abonarán al valor de la cuota vigente al momento de regularizar la aportación.

Administración

Los aportes mensuales se depositarán en cuenta separada y claramente identificada, en Unidades Reajustables u Obligaciones Hipotecarias, correspondiendo al Area Recursos su administración y control.
Asimismo, en forma semestral a través de la División Recursos Humanos, se dará noticia a los funcionarios de los débitos, créditos y saldo de dicha cuenta.
La expresión de voluntad de dejar de aportar al fondo solidario, así como la ruptura del vínculo laboral a cualquier título no generará ningún tipo de derecho sobre los montos aportados, así como perderá los derechos a los beneficios financiados por este fondo.

Título III - Régimen de Asistencia al Trabajo

Capítulo 7 - Jornada de Trabajo

CLAUSULA 50. HORARIO, REGIMEN DE GUARDIAS Y TURNOS

El horario de trabajo normal, será de lunes a viernes 40 horas semanales. Los regímenes de turnos y guardias, serán los que la Empresa determine, de acuerdo con las necesidades del servicio y en el marco de las Leyes y reglamentaciones vigentes.

CLAUSULA 51. ESTACIONES SEMIATENDIDAS

El régimen de trabajo establecido para el personal de operación radicado en las mismas es el siguiente:

1) En su día de trabajo el funcionario atenderá la Estación, permaneciendo en sus instalaciones, durante un período total de ocho horas en horario a determinar por la jefatura respectiva según las necesidades de servicio. El resto del día permanecerá a la orden en su casa habitación, dentro del predio propiedad de UTE, computándose una hora efectivamente trabajada por cada cuatro horas de permanencia a la orden.

Por lo tanto cada día de trabajo corresponderá a doce horas efectivamente trabajadas.

Durante el período de permanencia a la orden, si fuera necesaria su concurrencia a la Estación, generará las horas extraordinarias correspondientes siempre que permanezca en la misma un mínimo de una hora. La primera vez que concurra, aunque no llegue a 1 hora se le computará 1 hora. Las veces siguientes se acumulará el tiempo trabajado hasta llegar a totalizar una correspondiente .

2) En un período de dos semanas habrá siete días de trabajo y siete de descanso. Salvo en caso de excepción debidamente justificada por la jefatura no podrá haber dos días consecutivos de trabajo. Por lo tanto durante esas dos semanas se trabajará un total de ochenta y cuatro horas, lo que da un promedio semanal de cuarenta y dos horas.

Dado que el promedio de horas de trabajo y la rotación de horario son asimilables a los de una Estación atendida, la única compensación por régimen de trabajo aplicable será la de turno rotativo integral .

El régimen de Estación semiatendida regirá hasta la implantación del sistema de telecomando y telesupervisión correspondiente.

A partir de ese momento la estación pasará a ser considerada como no-atendida localmente.

Capítulo 8 - **Vacaciones y Licencia**

CLAUSULA 52. DERECHO AL GOCE DE LICENCIA Y AMBITO DE APLICACION

Todos los funcionarios de la Empresa tienen derecho al uso y goce de la licencia. Dicho derecho es de aplicación general para todos los funcionarios, ya sean permanentes o temporales, como asimismo para quienes desempeñen tareas en la Empresa en las calidades y condiciones establecidas en los Convenios para Becario vigentes con UTU y la Universidad de la República.

CLAUSULA 53. REGIMEN DE LICENCIAS

La licencia se regulará de acuerdo a las disposiciones y reglamentaciones vigentes, distinguiéndose las siguientes:

1) Licencia anual reglamentaria.
2) Licencia por enfermedad.
3) Licencia por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
4) Licencia extraordinaria.
5) Licencias por causal específica:
   a) Licencia por donación de sangre, órganos o tejidos.
   b) Licencia por duelo.
   c) Licencia por maternidad. **Se podrá autorizar la prórroga del inicio hasta 15 días an-**

tes de la fecha probable de parto si la funcionaria así lo solicitare con certificado de su médico tratante. No se autorizará la prórroga si la funcionaria durante su gestación solicitó licencia médica por cualquier causa. Tendrán derecho a medio horario hasta los 7 meses y medio desde la fecha de nacimiento del niño(a). Accederán también al derecho de licencia después del parto y al medio horario, las madres que hayan adoptado niños recién nacidos acreditado mediante documento auténtico o certificado notarial.

d) Licencia por nacimiento de hijos para los funcionarios padres.

e) Licencia por mudanza.

f) Licencia por estudio:

Se conviene expresamente que a los efectos de la licencia por estudio, esta será concedida para funcionarios que cursen estudios en Institutos Oficiales o habilitados en los ciclos de Enseñanza Secundaria Básica Superior, Universidad de la República, Institutos Normales, por la Universidad del Trabajo u otros Institutos reconocidos o habilitados. Serán considerados como generadores de derecho a la licencia por estudio aquellos cursos cuyos conocimientos puedan tener aplicación en la Empresa. El derecho a la licencia reglamentaria con goce de remuneración para rendir pruebas o exámenes será de acuerdo a la reglamentación vigente.

Capítulo 9 - **Contralor de la Asistencia al Trabajo**

CLAUSULA 54. NORMAS SOBRE PRESENCIA

La empresa establecerá las normas que regirán todo lo relativo al registro y contralor de asistencia al trabajo, en especial lo concerniente al plazo y forma de justificación de las inasistencias, las causales de ausencia, las penalidades, de acuerdo a la normativa vigente, contralor y registro de las inasistencias.

Título IV - Selección, Promoción y Formación

Capítulo 10 - **Ascensos de Personal**

CLAUSULA 55. REGLAS PARA EL ASCENSO DEL PERSONAL

Los ascensos serán dispuestos por el Directorio y se realizarán por concurso de méritos y antecedentes o concurso de oposición y méritos, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación respectiva, en el marco de lo dispuesto por la Ley 16.127.

Habiéndose finalizado la implantación definitiva de los modelos organizativos las partes acuerdan dejar sin efecto,en los concursos los 15 puntos por radicación previstos en el artículo 11 del Convenio suscrito el 25 de febrero de 1991.

Capítulo 11 - **Régimen de Calificaciones**

CLAUSULA 56. REGIMEN DE CALIFICACIONES

Existirá un régimen de calificaciones del personal, que permitirá evaluar el desempeño de los funcionarios de acuerdo a los resultados obtenidos, según lo establezca la reglamentación

respectiva. El resultado de dicha calificación se utilizará para mejorar las remuneraciones y será un elemento de juicio a tomar en cuenta en el ascenso de cada funcionario.
El Tribunal de Calificaciones que se constituirá para resolver las impugnaciones que se presenten contará con un representante del personal que será designado por AUTE.
Los ahorros producidos como consecuencia de la aplicación de sistemas de retiro incentivados, serán destinados en el porcentaje que se acuerde entre ambas partes, a financiar la extensión del sistema de calificaciones previsto en la cláusula 42, incorporando a dicho sistema además de los pagos por productividad, los ahorros mencionados anteriormente.

CLAUSULA 57. PUBLICIDAD DEL REGIMEN DE CALIFICACIONES
La Administración difundirá entre todo el personal el funcionamiento del sistema de calificaciones que se aplicará.

Capítulo 12 - **Formación y Capacitación de Funcionarios**

CLAUSULA 58. PLAN DE CAPACITACION DE FUNCIONARIOS
UTE se compromete a impulsar y facilitar la capacitación de todos los funcionarios para el mejor desempeño de su puesto de trabajo, de forma de asegurar que la Empresa cuente en todo momento con los recursos humanos debidamente preparados y especializados para cumplir con sus objetivos; para ello se procurará que las actividades de capacitación se desarrollen de acuerdo a programas que contemplen tanto los aspectos estrictamente técnicos como los relativos al desarrollo personal de los funcionarios, continuándose con la correcta utilización de los recursos humanos a través de una verificación de los antecedentes curriculares.
Cada nivel de autoridad es responsable de la capacitación y desarrollo del personal del nivel anterior, pudiendo delegar en los coordinadores de formación la coordinación de las mismas con la Sub Gerencia de Formación, quien será responsable de brindar todo el apoyo técnico y logístico necesario para llevar adelante los planes de capacitación.
Todos los niveles de autoridad deberán fomentar las actividades de capacitación de su personal, procurando asegurar su participación en las mismas y la aplicación a su trabajo de los conocimientos adquiridos.
Los trabajadores están obligados a concurrir a las actividades de capacitación para las que sean citados.

CLAUSULA 59. PRINCIPIO CONCEPTUAL DE LA CAPACITACION
Las actividades de capacitación se planificarán y ejecutarán de acuerdo a los siguientes principios:
- todo funcionario estará en proceso permanente de capacitación, de manera que pueda participar activamente en el desarrollo de la Empresa.
- los funcionarios deberán poseer simultáneamente los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes para desempeñar adecuadamente su trabajo y comprender como éste contribuye al logro de los objetivos de su Unidad.
- Se promoverá la correcta aplicación de normas y procedimientos técnicos y el uso adecuado de instalaciones, equipos y herramientas.
- La aplicación de estos principios deberá tener como resultado una mejora en la calidad de los servicios y los trabajos, la que se traducirá en una mejora de la productividad de la Institución. La planificación, ejecución y evaluación de las actividades, se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:
- la capacitación deberá estar asociada a los distintos puestos de trabajo.

- en toda actividad de capacitación deberá procurarse un enfoque que permita la visualización de la aplicación de los contenidos aprendidos en las tareas habituales de los participantes.
- los resultados de la evaluación de desempeño serán tenidos en cuenta como fuente de necesidades de capacitación, las que serán atendidas en forma lo más inmediata posible a su detección.
- se seleccionarán para cada actividad formativa los instructores más capacitados tendiendo al perfeccionamiento técnico y didáctico de aquellos permanentemente.
- reafirmar lo preceptuado por la Resolución 90.-1121 del 25/4/90.

Capítulo 13 - **Prácticas Profesionales**

CLAUSULA 60. CONVENIO CON INSTITUTOS DE ENSEÑANZA

Se efectuarán convenios con la Universidad de la República, la Universidad del Trabajo del Uruguay, Educación Primaria y otros organismos públicos y/o privados nacionales o extranjeros con el fin de cooperación científica y técnica.

Título V - Salud Ocupacional

Capítulo 14 - **Seguridad Industrial**

CLAUSULA 61. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la importancia y atención preferente que tienen la seguridad e higiene en el trabajo, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana las acciones encaminadas a mantener al trabajador en salud frente a los riesgos que puedan derivarse de la ejecución de sus tareas, así como las tendientes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.
De la seguridad e higiene en el trabajo son responsables tanto la Empresa como los trabajadores. La Dirección de la Empresa aunará esfuerzos para el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.
Mantiénese en vigencia la R 86.- 6320 del 19/11/86. la que se reafirma en todo sus términos.

CLAUSULA 62. DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS SUPERVISORES

Los supervisores serán responsables del cumplimiento de las normas de seguridad por parte de sus funcionarios lo mismo que de la seguridad de equipos e instalaciones que la Empresa les asigna para el cumplimiento de sus obligaciones.

CLAUSULA 63. SEGURIDAD E HIGIENE

La Unidad especializada en Seguridad e Higiene, mantendrá un nivel técnico que le faculte, para dar respuesta a los requerimientos de la dinámica organizacional de la Empresa, en el entorno regional.
Cumplirá sus funciones de asesoramiento, apoyo en la planificación estratégica,con la finalidad del mejoramiento continuo de la gestión, seguimiento de la implantación y evaluación de resultados, conformando una permanente auditoría de calidad que conlleve a la protección de la salud en el trabajo.

Capítulo 15 - **Medicina Laboral**

CLAUSULA 64. MEDICINA PREVENTIVA

La Empresa reconoce la importancia de la salud (bienestar psíquico, físico y social) de sus recursos humanos para lo cual tenderá a ejecutar un programa de **Salud Ocupacional** que constará:

1) Acciones de promoción e información sobre salud.
2) Realización con una periodicidad no mayor a 2 años del examen médico y monitorización biológica orientado hacia las tareas que desempeña cada funcionario, como asimismo a las patologías de mayor prevalencia.
3) Realizar acciones tendientes a la rehabilitación profesional de aquellos funcionarios que así lo requieran.

Certificaciones

La Sub Gerencia de Medicina Laboral prestará el servicio de Certificaciones de las ausencias al trabajo por enfermedad, detectando a través del mismo las patologías que pueden tener origen laboral. Asismismo auditará la calidad de la asistencia médica y de los certificados a los funcionarios por las Instituciones externas contratadas a dichos efectos.

Asistencia Médica de Emergencia

En los casos de accidente de trabajo o de quebrantamiento del estado de salud con riesgo de vida inminente, la empresa asegurará la asistencia médica de emergencia.

Título VI - Relaciones Laborales

Capítulo 16 - **De las Relaciones Laborales**

CLAUSULA 65. CARTELERAS SINDICALES

Todas las comunicaciones, exhortaciones e informaciones escritas de origen sindical, que se exhiban o distribuyan en los locales de la Empresa deberán respetar lo preceptuado por el artículo 58 de la Constitución de la República que establece:

"...En los lugares y horas de trabajo queda prohibido toda actividad ajena a la función, reputándose ilícita la dirigida a fines de proselitismo de cualquier especie".

Las carteleras gremiales deberán ser ubicadas en los lugares de control o registro de asistencia del personal o en otros de circulación interna, en lo posible fuera de la vista del público, aplicándose las reglamentaciones existentes y las que se pudieren crear en cuanto a oportunidad, responsabilidad y contralor de las mismas.

CLAUSULA 66. DEL FUERO SINDICAL

Se concederán a los representantes de las organizaciones sindicales reconocidas por UTE facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ella.

La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la Administración.

Dichos desplazamientos y actividades sindicales se estructuran con arreglo a las disponibilidades que resulten de una bolsa mensual de horas, **a la que se integrarán también las 500**

horas autorizadas por Directorio para la Unidad Ejecutora de Viviendas.
Dicha bolsa resultará de la suma del total de horas mensuales de trabajo de Presidente y Secretario del Gremio, el 10% de las horas mensuales de trabajo de los demás integrantes de la Mesa Directiva y el 2% de las horas de trabajo de los integrantes del Congreso Nacional de Delegados, calculando el número de horas en base de un delegado por cada 80 funcionarios.
El total de la bolsa será objeto de distribución por parte del Gremio mediante comunicación mensual a formularse antes de finalizar el mes anterior a aquel en el que se utilizarán pudiendo ser modificada en casos excepcionales.
No se computarán a los efectos de la utilización de las horas de la bolsa aquellas utilizadas en las reuniones de Congreso Nacional de Delegados siempre que el mismo se reúna los días sábados y como máximo un Congreso Mensual.
Asimismo no se computarán dentro de dicha bolsa las horas utilizadas por hasta tres miembros de la Mesa Directiva, los cuales deberán ser individualizados con anterioridad ante la Sub Gerencia de Relaciones Laborales.
El exceso en el uso de horas por parte de los funcionarios de la bolsa de horas, ocasionará:

a) el descuento del mismo hasta alcanzar el número de horas autorizadas mensualmente.
b) dicho descuento se efectuará sobre los haberes de los delegados que utilizaron el fuero sindical en ese mes, dándose aviso a la agrupación a los efectos que pudieran corresponder.

El empleo de horas de la bolsa será de cancelación mensual, sin derecho a crédito transferible a meses posteriores. Por lo menos una vez al año la Gremial procederá a identificar, en la forma más completa posible a los funcionarios que tendrán derecho al empleo de la bolsa, sin perjuicio de las modificaciones que ocasionalmente puedan corresponder.
La Sub Gerencia de Relaciones Laborales recibirá y procesará toda la información referida anteriormente.
El uso de las horas asignadas por UTE y distribuidas por parte de la Gremial, deberá, en cada caso particular, ser objeto de autorización previa por el Superior correspondiente el que sólo podrá denegarla por razones fundadas en tanto la ausencia del funcionario implique una alteración grave e inevitable del servicio, en especial si se trata de turnos que atiendan servicios esenciales. A efectos de evitar en lo posible las denegatorias, los superiores correspondientes con la debida antelación, deberán tomar medidas para disponer las sustituciones pertinentes, debiendo informar, en caso contrario, por la vía Jerárquica, fundadamente y de inmediato.

CLAUSULA 67. REUNIONES GREMIALES

Son reuniones de carácter informativo, que se realizan en los locales de la Empresa con participación de los funcionarios de UTE.
Excepcionalmente con el aval y bajo la responsabilidad de AUTE, previa comunicación a la Sub Gerencia de Relaciones Laborales podrán concurrir a las Asambleas informativas representantes de federaciones laborales que integre dicha Agrupación.
Dichas Asambleas podrán realizarse, como máximo, una sola vez por semana y a la última hora del horario normal.
Las prolongaciones de la duración de las reuniones que por excepción se estimen necesarias fuera del horario normal deberán ser autorizadas por la Jerarquía correspondiente.
En los Sectores en que el sistema establecido no se pueda efectivizar, o no sea conveniente según las particularidades de cada uno, se instrumentarán las reuniones gremiales entre las Jerarquías respectivas y los Representantes de la Gremial. Las reuniones requerirán en cada caso el correspondiente y prudencial preaviso, realizándose en los lugares predeterminados los que deberán fijarse con intervención preceptiva de las Jerarquías correspondientes de manera tal que no infiera con la atención del servicio ni con la presencia de público que concurra a la Administración. Las Jerarquías como excepción y por razones de servicio podrán

disponer en tales oportunidades, comunicándolo previamente al Delegado de Sector de AUTE, la necesidad de la permanencia en sus respectivos lugares de trabajo de un número adecuado de funcionarios.
En caso de desacuerdo sobre los extremos precedentes, y sin perjuicio de que se cumpla lo dispuesto por las aludidas Jerarquías, las observaciones serán elevadas a consideración Superior a través de la Sub Gerencia Relaciones Laborales.

CLAUSULA 68. PLAZOS PARA RESOLVER CONFLICTOS

Para resolver los conflictos que surjan, los representantes de las partes se reunirán a solicitud de cualquiera de ellas, fijándose como término máximo, el de 48 horas para la solución conciliatoria de las controversias, en el nivel que se produzcan.
Cuando los representantes de las partes no lleguen a un acuerdo en el nivel en que surja la controversia, ésta se someterá a la consideración sucesiva de los representantes superiores de las partes, quienes determinarán en cada caso el procedimiento que deberá seguirse en un plazo de 5 días hábiles.
El incumplimiento de estos extremos habilitará a la denuncia unilateral del presente convenio. De producirse la denuncia, cesarán automáticamente los beneficios **creados por la firma de los sucesivos Convenios, manteniéndose aquellos beneficios existentes a la fecha de la firma del primer convenio con respecto a aquellos sectores de UTE que no violen lo preceptuado en esta cláusula.**
En los plazos establecidos para la conciliación, ambas partes dejarán en suspenso la aplicación de decisiones o medidas vinculadas al diferendo.

CLAUSULA 69. GUARDIAS GREMIALES

UTE y AUTE coinciden en la conveniencia de acordar un sistema de cumplimiento de los servicios, durante los días de paralización de actividades, debido a motivos gremiales generales o de AUTE en particular.
El sistema que se aplicará se basa en los siguientes puntos:

1) la responsabilidad sobre los servicios eléctricos es de UTE por lo tanto, los funcionarios que concurran a trabajar lo harán bajo la dirección de sus mandos naturales.
2) UTE asegurará a los funcionarios que concurran a trabajar, registren o no asistencia, y en particular a los que figuren en las listas de guardias gremiales, todos los derechos inherentes a los funcionarios en condiciones normales de trabajo, en especial lo referente a salario, seguro por accidente, etc.
3) Durante los días de paralización de actividades por motivos gremiales, las guardias gremiales solo realizarán trabajos tendientes a mantener operativos los equipos centrales y periféricos de procesamientos, así como a mantener operativo **y actualizados los sistemas SGI Y SGE.**
   La fijación de las prioridades en la atención de las incidencias que ocurran en la red de teleproceso, serán de resorte exclusivo de las jefaturas actuantes.
4) No se realizarán cortes de servicio programados para trabajo de mantenimiento rutinario o para la ejecución de obras.
5) En caso de falta de medio de transporte colectivo, UTE garantizará el traslado de los funcionarios afectados a las guardias gremiales hacia el lugar de trabajo y finalizada la jornada hacia sus hogares.
6) **El gremio suministrará los nombres de los funcionarios que integrarán las guardias gremiales, que se ajusten de acuerdo a su capacidad técnica y número requerido por las diferentes Unidades.**
   Cuando no se cuente por parte de las Unidades con dichos listados, serán éstas las responsables de confeccionarlos.
7) **El cumplimiento de las guardias es obligatorio.En caso de no concurrencia,se considerará como una omisión al cumplimiento de las obligaciones inherentes al car-**

go, aplicándose las medidas disciplinarias que correspondan.

8) Se establecerá una guardia gremial para el surtidor de combustible de UTE.
9) La integración de las guardias gremiales será la misma, tanto para la paralización general de actividades como para la paralización dispuesta por AUTE; y será la siguiente:

DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS

Equipo de soporte al sistema de gestión de incidencias y al SGE

Un integrante del equipo que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.

EXPLOTACION DE SISTEMAS

Sub. Gcia. de Producción

Dpto. de Operaciones

2 Operadores por cada uno de los tres turnos
1 funcionario en entrada y salida en el turno matutino
1 funcionario en entrada y salida en el turno vespertino

Dpto. de Planificación

1 Planificador en el turno de la mañana
1 Planificador en el turno de la tarde

Sub. Gerencia Base de Datos

1 integrante de la Sub. Gcia. que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.

Sub. Gerencia de Ingeniería de Sistemas

1 integrante del equipo de Software de Comunicaciones que
cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.
1 integrante del Equipo de Técnicas de Sistemas que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.

Gestión de Hardware

2 integrantes que cumplirán horario normal
1 integrante que permanecerá en régimen de guardia domiciliaria el resto del día.

CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS EN LA GERENCIA DE SECTOR EXPLOTACION DE MONTEVIDEO

LOS DIAS DE PARALIZACION DE ACTIVIDADES

La integración de las guardias gremiales será la siguiente:

a) paralización general de actividades.

Sub. Gerencia de Mantenimiento

Dpto. de Mantenimiento de Redes

Una cuadrilla completa de Líneas Aéreas por turno
2 cuadrillas completas de Cables Subterráneos por turno
Una cuadrilla completa de Mediciones por turno
2 funcionarios de Depósito por turno

Dpto. de Mantenimiento de Estaciones

Una cuadrilla completa de Mantenimiento de Estaciones y Subestaciones por turno

Sub Gerencia de Estudios de la Explotación
Dpto. de Protecciones y Medidas
Una Guardia por turno

Sub Gerencia de Operación
Invierno (15/05 al 15/09)
8 equipos completos por turno (2 de alta Tensión y 6 de baja Tensión).
Resto del año
6 equipos completos por turno (2 de alta Tensión y 4 de baja Tensión).

CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS EN LA GERENCIA DE SECTOR EXPLOTACION DE MONTEVIDEO
LOS DIAS DE PARALIZACION DE ACTIVIDADES

b) Paralización de actividades dispuesta solo por AUTE.
La única diferencia radica en que el número de cuadrillas por turno en Cables Subterráneos se reduce a una.
Las Empresas contratadas para Mantenimiento de la Red sólo realizarán trabajos tendientes al restablecimiento del servicio y a mantener la seguridad de las personas o instalaciones.

GERENCIA DE SECTOR TRASMISION
La integración de las guardias gremiales se efectuará de la siguiente forma:
1) Jefe de Departamento
2) Guardia de Operación
Operadores de Estación: todos aquellos operadores de Subestación a quienes corresponde la guardia en ese momento.
3) Guardia de Mantenimiento
a) Mantenimiento de Subestaciones: para cada Dpto. dos cuadrillas asentadas en dos Subestaciones con la siguiente integración:

Subestación I	Subestación II
1 Jefe Técnico	1 Capataz
2 Oficiales	2 Oficiales

b) Mantenimiento de Líneas
Para cada CRT dos cuadrillas (una por Jefatura Técnica). cada una de las cuales con la siguiente integración.
1 Jefe Técnico
1 Capataz Torrero
3 Oficiales Torreros

c) Mantenimiento de Cables Subterráneos
En el CRT Montevideo, 1 cuadrilla con la siguiente integración:
1 Jefe Técnico
1 Capatáz
1 Oficial

d) Depósito
Jefe del Depósito

GERENCIA DE SECTOR DESPACHO NACIONAL DE CARGAS
1 Jefe de Guardia y 2 Encargados a los que les corresponde la guardia en ese momento.
1 Ingeniero de Guardia de Operaciones

1 Ingeniero de Guardia de Computación
1 Responsable de Guardia de Programación

GERENCIA DE SECTOR PROTECCIONES
1 Jefe de Guardia (Gerente de Sector, Sub Gerente o Jefe de Dpto.)
1 Ingeniero de Protecciones
2 Técnicos de Mantenimiento u Obras
1 Oficial de Mantenimiento u Obras

GENERACION HIDRAULICA
En cada Central
1 Jefe de Guardia (Sub Gerente, Jefe de Mantenimiento CC.HH., Jefe de Dpto. de Operación, Ingeniero de Mantenimiento CC.HH.).
(Por jornada).
Operación (por Turno)
1 Jefe de Turno
1 Encargado (2 en Terra)
2 Operadores (3 en Terra)
Mantenimiento (por jornada)
1 Jefe Técnico o Encargado de Mantenimiento Mecánico CC.HH.
2 Oficiales de Mantenimiento Mecánico CC.HH.
1 Jefe Técnico o Encargado de Mantenimiento Eléctrico CC.HH.
2 Oficiales de Mantenimiento Eléctrico CC.HH.
1 Jefe Técnico de Mantenimiento Electrónico e Instrumentación.
Intendencia.
1 Jefe u Oficial de Almacén (por jornada)
1 Chofer (por turno)
1 Vigilante conductor (por turno)
1 Operador Planta Potabilizadora de Agua (dos turnos por jornada)
1 Médico y 1 Enfermero (guardia permanente durante la jornada)

Delegación DIPE Terra
1 Técnico de Hidrología por jornada

DIPE Montevideo
1 Técnico de Oficina o Ayudante de Presas y Embalses (por jornadas)

CENTRALES TERMICAS
En cada Central
1 Jefe de Guardia (Jefe Central, Sub. Gerente, Jefes de Dptos.) (por Jornada)
Operación
1) En Central Batlle
1 Jefe de Servicios (por turno)
Unidades 3 y 4: (por turno)
1 Jefe de Turno
3 Encargados de turno
1 Encargado de turno para Parque Combustible

(Turno fijo - 2 turnos)
16 Operadores de Explotación
Unidades 5 y 6: (por turno)
1 Jefe de Turno
4 Panelistas de Turno

8 Operadores de Explotación
1 Auxiliar de Servicios Químicos (turno fijo)
2) CTR (por turno)
1 Jefe de Servicios
1 Jefe de Explotación
1 Operador
3) Central Calcagno (por turno)
1 Jefe de Explotación
2 Operadores de Explotación
Mantenimiento (por jornada)
Taller Eléctrico
1 Jefe Técnico Mantenimiento Eléctrico
1 Encargado
2 Oficiales
Control y Automatismo
1 Jefe Técnico Control y Automatismo
1 Encargado
2 Oficiales
Mantenimiento Mecánico
Turbinas
1 Jefe Técnico de Mantenimiento Mecánico de Un. 3 y 4 o de 5 y 6
1 Encargado de Mantenimiento Mecánico de Un. 5 y 6 o 3 y 4
2 Oficiales
Mantenimiento Mecánico de Calderas
1 Encargado
1 Oficial
Mantenimiento de Calderas
1 Encargado
4 Oficiales
Servicios
1 Supervisor de Depósito
1 Mensajero Chofer

Con respecto a la denominación de los puestos de trabajos los mismos se refieren al nuevo modelo, pero se debe tener en cuenta que se considera dentro de las nuevas denominaciones tanto al personal que accede a dichos puestos por adscripción o asignación o por prueba de suficiencia.

La correspondencia entre las denominaciones de situación origen y la de modelo se basa en la correlación aprobada por R 92.-1166 del 13/5/92.

GERENCIA DE SECTOR COMUNICACIONES TELECONTROL
SUB.GCIA DE MANTENIMIENTO

Dpto. de Mantenimiento de Telecontrol

1 funcionario que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria

Dpto. de Mantenimiento de Telefonía

1 funcionario que atenderá en el horario de 7a 19 horas el Centro de Supervisión de la Red de Datos.

2 funcionarios que atenderán el mantenimiento de la red de datos, los cuales cumplirán horario normal y el resto del día permanecerán en régimen de guardia domiciliaria.

2 funcionarios que atenderán el mantenimiento de Onda protectora de la Red de Trasmisión, los cuales cumplirán horario normal y el resto del día permanecerán en el régimen de guardia domiciliaria.

Dpto. de Mantenimiento de Trasmisión por radio
3 funcionarios que cumplirán horario normal y el resto del día permanecerán en régimen de guardia domiciliaria

GERENCIA DE SECTOR ABASTECIMIENTOS
Almacenes Montevideo:
1 supervisor administrativo
1 supervisor almacenes
3 oficiales (uno de ellos por lo menos,maquinista)
Almacenes Interior:
1 supervisor administrativo
1 supervisor almacenes
2 oficiales (uno de ellos por lo menos,maquinista)

GERENCIA DE SECTOR SERVICIOS
Sub Gerencia de Transporte
1 supervisor de flota
1 operario en despacho de combustible
Sub Gerencia Servicios
1 electricista por turno

GERENCIA DE SECTOR FABRICACION Y TALLERES
Aire Acondicionado
2 operarios por turno
1 Jefe o Encargado cada dos turnos realizados

GERENCIA DE SECTOR DISTRIBUCION Y COMERCIAL INTERIOR

ESTACIONES DE TRANSFORMACION.
Se deberá contar con una cuadrilla de Estaciones, con guardia domiciliaria, para atención de todo el ámbito de la Gerencia.

CABLE SUBTERRANEO.

Una cuadrilla de detección y reparación de fallas de Cables Subterraneo, con régimen de Guardia Domicilaria.
ALMACENES.

Para el caso de los Almacenes de distribución deberá permanecer un funcionario de Guardia Domiciliaria para casos de real excepción.
C.M.D
1 Jefe de Turno.
1 Encargado de Turno.
Sitio estratégico.
DISTRITOS.
Una brigada permanente durante la cobertura de turnos según la localidad. Es indistinta su integración y puede ser compuesta por varios funcionarios, que se repartan los horarios debidamente identificados y con la correspondiente planificación de esta Guardia Gremial. [Una cuadrilla de obras del Distrito en régimen de Guardia Domiciliaria ubicable ante cualquier fenómeno climático o accidente excepcional (roturas de redes por árboles, vehículos, etc.)].
OFICINAS COMERCIALES.
Una brigada permanente con las mismas especificaciones establecidas y men-

cionadas en los Distritos.
Ante eventuales accidentes u otro acontecimiento excepcional, se recurrirá a la cuadrilla de guardia de obras del Distrito.
En el ámbito de la Oficina Comercial, y en régimen de Guardia Domiciliaria permanecerá un funcionario que emitirá órdenes de combustible para los vehículos, así como para gestionar cualquier tipo de compra urgente.
CENTROS DE ATENCION.
En los Centros Atención quedaría una brigada en régimen de Guardia domiciliaria, con equipos de comunicación, en los casos en que no se disponga de los mismos, se dejará carteles con los nombres y direccion de los funcionarios de guardia.

USINAS DE GENERACION DIESEL.

En aquellas localidades donde existan Grupos generadores de respaldo, deberán estar de Guardia Domiciliaria:
- **1 Encargado de Explotación Diesel.**
- **1 Ayudante Maquinista.**

En los centros de generación Diesel permanente se mantendrá el personal en forma normal.

COORDINADOR DE HARDWARE.

Uno de los coordinadores de hardware de los Distritos, deberá estar ubicable en su domicilio, para atender en todo el ámbito de la Gerencia de Sector, todos aquellos pedidos que por su importancia requieran una respuesta urgente.

CLAUSULA 70. REUBICACION LABORAL

La Empresa estudiará las modalidades de acción que permitan de manera permanente, reorientar y/o reubicar al personal que, en virtud de aplicaciones tecnológicas, cambios de organización o razones de salud, vea afectado su desempeño en los puestos de trabajo, para lograr un mejor aprovechamiento de la plantilla.
Asimismo el trabajador tendrá derecho a solicitar el estudio de la Reubicación Laboral el cual se buscará facilitar atento a las necesidades del servicio y de la Administración de Plantilla.
UTE se compromete a realizar un análisis de su estructura organizativa, en el marco de las relaciones laborales existentes, a fin de detectar aquellas situaciones en que existan unidades subdimensionadas a las que fuera necesario dotar de mayor número de funcionarios, provenientes de otras unidades que cuenten con mayor personal del necesario para la realización de sus funciones.

Título VII - Disposiciones Especiales

Capítulo 17 - De las Reglas Adicionales

CLAUSULA 71. NULIDAD DE LOS PACTOS INDIVIDUALES

Todos los asuntos que surjan por motivo de la relación laboral que regula este Convenio, serán tratados invariablemente entre las partes y, por consiguiente, los arreglos que se celebren sin la intervención de los Representantes Sindicales autorizados, serán nulos.
Esta prevención de nulidad no afecta los asuntos que se refieren al desempeño normal de

las labores que se asignan a los trabajadores, los cuales deberán ser tratados directamente con ellos.

CLAUSULA 72. CONDICIONES ADICIONALES

Las partes podrán fijar de común acuerdo, mediante convenios complementarios o suplementarios, otras condiciones de trabajo, las que en ningún caso implicarán disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos.
Dichos convenios formarán parte de este contrato.

CLAUSULA 73. CASOS NO PREVISTOS

Se crea la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio integrada por representantes de UTE y AUTE, que tendrá el cometido de conocer en todo problema que suscite la aplicación e interpretación de este Convenio.
La misma se reunirá regularmente una vez al mes y excepcionalmente a solicitud de alguna de las partes.

Título VIII - Disposiciones Generales

Capítulo 18 - Del Régimen Disciplinario y Sancionatorio

CLAUSULA 74. NORMAS APLICABLES

El régimen disciplinario y sancionatorio es potestad de la Empresa y se regirá por la Constitución, Leyes, Decretos y Resoluciones vigentes, modificativas, complementarias y concordantes.

Capítulo 19 - Previsión Social

CLAUSULA 75. REGULACION

El régimen de Previsión Social se regulará por las normas reglamentarias y legales vigentes.

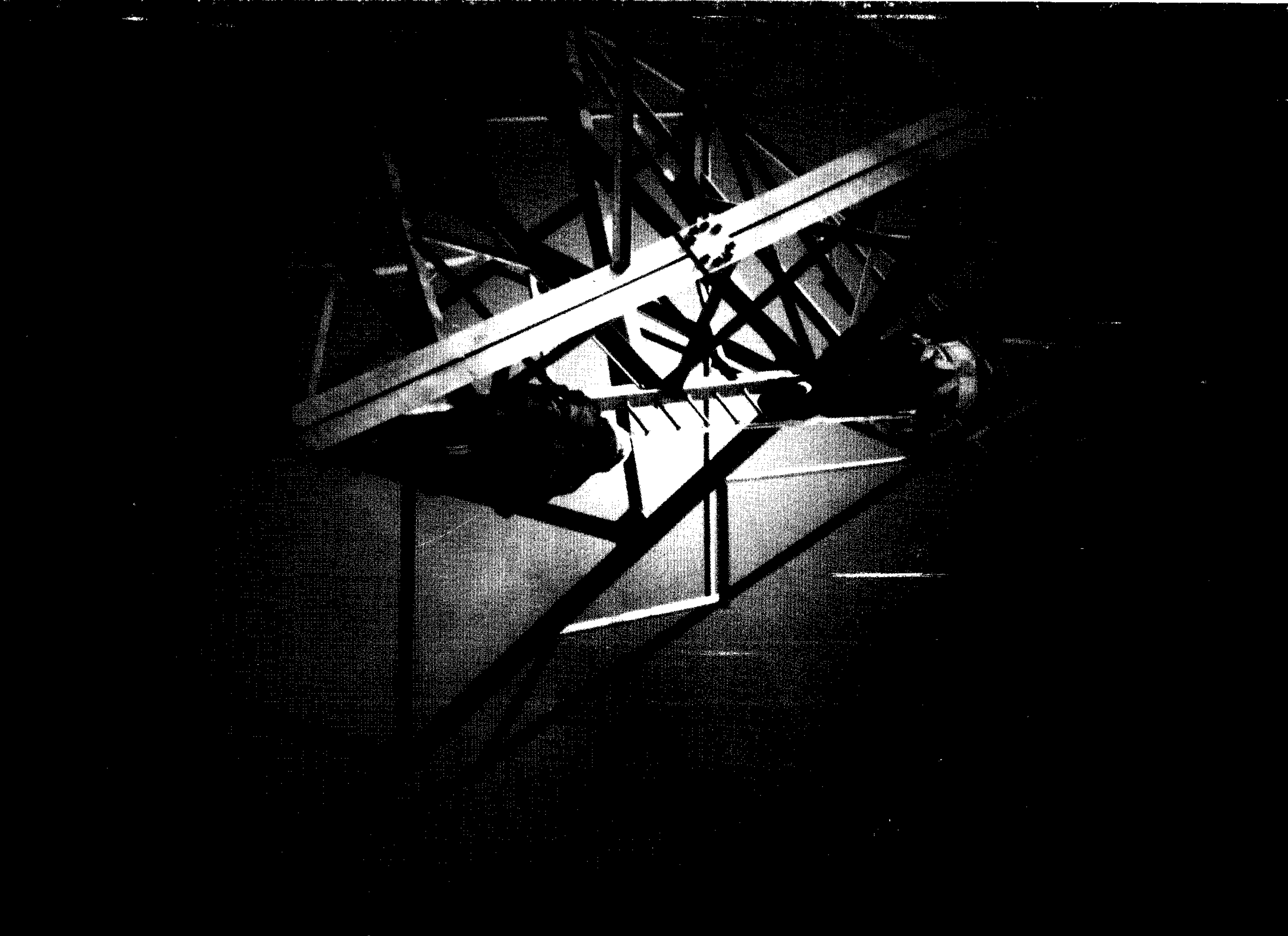
Capítulo 20 - Extension

CLAUSULA 76. EXTENSION

En todo lo no expresamente pactado en este Convenio se estará a las condiciones ya existentes y/o a lo establecido por la Constitución, las Leyes, Decretos y Resoluciones Reglamentarias vigentes, considerando las partes conveniente continuar con el estudio de las reglamentaciones sobre personal vigentes.

INDICE

grafikor ltda. 487 63 58 Dep. Legal Nº 308·279- 1/98



Diagramación: *Propuesta Comunicación* Tel.: 400.71.49